

〔研究ノート〕

女性にとって良い会社の指標づくり

— 就労環境調査からの分析 —

坂東真理子・飛田史和・渡邊祐子

Looking for Good Employers for Women

Mariko BANDO, Fumikazu HIDA and Yuko WATANABE

This paper analyses ways of evaluating what kind of companies provide good working environments for women. Using data from a survey of 300 major companies in Japan, we try to point out which variables are the most important contributing factors. Variables such as length of employment, rate of employee turnover, marital status, days of paid holiday used, rate of women who are management level employees, and the number of women getting promotions are examined to determine if there is any correlation among them.

Our results suggest that we can classify the aforementioned variables into two groups. The first one is working condition variables including length of employment, rate of employee turnover, marital status, and days of paid holiday used. Except for rate of employee turnover, which has a strong negative correlation, the variables in this group have a strong positive correlation. The second group is related to the number of women getting promoted. We find that there is a weak negative correlation between the first group variables and second group variables, which suggests that there is a trade-off between working condition for women and promotion of women.

We plotted the valid answers from 211 companies in a two dimensional graph in which one axis shows the length of employment and the other shows the rate of promotion. To look at the distribution, a few ideal companies where women can work for a long period and have a good chance of being promoted are shown in the upper-right hand quadrant.

Key words: *women employment* (女性就業), *length of employment* (勤続年数), *promotion of women* (女性の登用)

1. 問題意識

女性にとって「良い会社」とは何か。処遇であろうか、労働条件であろうか、あるいは仕事と家庭の両立しやすさであろうか。

毎年女子学生たちは「良い会社」を求めて就職戦線に繰り出して行くが、彼女たちが「良い会社」を選ぶ基準は必ずしも明確ではない。あまたある人気企業ランキング調査は、学生の選択に無視できない影響力を持っているが、そのランキングの基準は人気投票であり実際に勤労してみて得られる「実感」

とは異なっている可能性が高い。本稿は、企業に関する公表された指標を用いた、女性にとって「良い会社」とは何かを計量化する試みである。

2. 就労環境で重要な因子は何か

坂東・飛田・渡邊(2010)においては、『就職四季報(女子版)2011年版』(2009年11月発行:2009年夏の企業に対するアンケート調査に対する回答データ)を用いて分析を行っている。その調査対象企業と調査項目は以下のとおりである。

調査の対象企業と就労環境の調査項目

対象企業: ①『会社四季報』(東洋経済新報社 CD-ROM 2010 年 1 集新春号) 掲載の上場企業のうち総売上高上位 300 社 (除く金融業), ②『会社四季報』掲載の上場企業のうち資金量 1 兆円超企業 (金融業) 70 社, ③『会社四季報』掲載の非上場有力企業 47 社の計 417 社を対象として, 下記の項目に有効な回答をした 300 社余り (企業数は項目により異なる)

調査項目:『就職四季報 (女子版) 2011 年版』から抽出・加工した 9 つの指標 [①平均勤続年数 (女性), ②有給休暇消化日数 (女性), ③既婚率 (女性), ④3 年後離職率 (女性), ⑤平均勤続年数 (全体), ⑥平均勤続年数 (男性), ⑦女性比率, ⑧女性役職者比率 (女性役職者数/役職者数), ⑨女性登用率 (女性役職者数/女性従業員数)]

指標の相関による企業の評価

ここで取り上げた 9 つの指標はいずれも女性にと

って就労の環境を示す指標として重要なものばかりであり, 数値が大きいほど好ましいと考えられる (但し「④3 年後離職率」のみは数値が小さいほうが望ましいと考えられる)。そこで, これらの 9 変数の相関を計測することによって次のような含意を汲み取ることができる。

- a) 指標間に正の相関がある場合: 1 つの就労指標が好条件である企業は, 他の指標も好条件である可能性が高い。「良い企業」と「悪い企業」の間には序列が存在する。
- b) 指標間に負の相関がある場合: 就労指標間にトレードオフが存在する。企業によってある分野が好条件である企業と, 違う分野で好条件である企業がそれぞれ存在する。

実際に相関を計測してみると (表 1 女性の就労環境の相関係数 (2010 年調査: 2011 年 6 月公表)), 指標を, 平均勤続年数, 有給休暇消化日数, 既婚率, 離

表 1 女性の就労環境の相関係数 (2010 年調査)

相関係数		①平均勤続年数 (女性)	②有給休暇消化日数 (女性)	③既婚率 (女性)	④3 年後離職率 (女性)	⑤平均勤続年数 (全体)	⑥平均勤続年数 (男性)	⑦女性比率	⑧女性役職者比率	⑨女性登用率
①平均勤続年数 (女性)	Pearson の相関係数 有意確率 (両側) N	1 256								
②有給休暇消化日数 (女性)	Pearson の相関係数 有意確率 (両側) N	0.247 0.001 183	1 219							
③既婚率 (女性)	Pearson の相関係数 有意確率 (両側) N	0.609 0.000 153	0.485 0.000 129	1 164						
④3 年後離職率 (女性)	Pearson の相関係数 有意確率 (両側) N	-0.374 0.000 151	-0.276 0.001 143	-0.244 0.010 111	1 168					
⑤平均勤続年数 (全体)	Pearson の相関係数 有意確率 (両側) N	0.785 0.000 256	0.258 0.000 216	0.432 0.000 164	-0.419 0.000 167	1 317				
⑥平均勤続年数 (男性)	Pearson の相関係数 有意確率 (両側) N	0.622 0.000 255	0.192 0.009 184	0.343 0.000 154	-0.363 0.000 152	0.945 0.000 257	1 257			
⑦女性比率	Pearson の相関係数 有意確率 (両側) N	-0.164 0.009 255	-0.277 0.000 196	-0.206 0.008 164	0.276 0.000 159	-0.320 0.000 282	-0.097 0.119 257	1 288		
⑧女性役職者比率	Pearson の相関係数 有意確率 (両側) N	-0.039 0.575 213	-0.181 0.014 183	0.033 0.681 155	0.237 0.004 143	-0.122 0.055 248	0.023 0.732 215	0.660 0.000 235	1 250	
⑨女性登用率	Pearson の相関係数 有意確率 (両側) N	-0.063 0.354 221	-0.213 0.005 176	0.052 0.513 160	0.204 0.015 142	-0.053 0.409 242	0.042 0.529 223	0.334 0.000 243	0.794 0.000 235	1 243

職率といった働きやすさに関する指標群と、役職者比率、女性登用率といった処遇に関する指標群との2つのグループに分けることができる。そしてそれぞれの指標群のグループ内での正の相関は高いことが示された。

指標の相関に関する結果

指標の相関から得られる結果をまとめると以下の4点に集約することができる。

- 男性の勤続年数と女性の勤続年数の間には正の相関が見られる。企業の特性によって勤続年数が決定される要因が強い。
- 女性の勤続年数と女性の有給休暇消化日数（プラス）、女性の既婚率（プラス）、女性の3年後離職率（マイナス）には相関が見られる。
- 女性比率と女性の働く環境に関する変数（女性の有給休暇消化日数（マイナス）、女性の既婚率（マイナス）、女性の3年後離職率（プラス））は逆の相関を持つ。このことは女性比率の高い業種では相対的に女性が働くのが困難な特性があることを類推させる。
- これに対して女性の登用（i）女性役職者比率（ii）女性登用率（＝女性役職者数／女性従業員数）に関しては女性の働く環境に関する変数との明確な相関はなかった。

3. 新しいデータを踏まえた検証

推計結果から得られたこのような結論は robust なものであろうか。あるいは最近の新たな労働環境のもとで何か変化方向が見られるのであろうか。今

回直近版である『就職四季報（女子版）2012 年版』（2010 年 11 月発行：2010 年夏の企業に対するアンケート調査に対する回答データ）を用いて新たな分析を行った。

これ以降、坂東・飛田・渡邊（2010）で公表した、『就職四季報（女子版）2011 年版』における調査結果を「2010 年調査結果」、今回新たに行った調査結果（『就職四季報（女子版）2012 年版』）を「2011 年調査結果」と呼ぶことにする。

2010 年調査結果と 2011 年調査結果との比較

2010 年調査結果と 2011 年調査結果（表 2）の間には①回答社の変化による要因（「前回回答したが、今回回答しなかった」あるいは「前回回答しなかったが、今回回答した」企業による要因）と②同一企業が直近 1 年間の状況を踏まえた変化、の 2 つの要因が考えられる。回答社数は離職率に対する回答を除く全ての指標で回答社数が減っている。値としては、①有給休暇消化日数（女性）で微増、②既婚率（女性）で増、③3 年後離職率（女性）で減、④平均勤続年数（全体）で減、⑤平均勤続年数（男性）で減、⑥平均勤続年数（女性）で極微増、以降⑦女性比率、⑧女性役職者比率（女性役職者数／役職者数）、⑨女性登用度（女性役職者比率／女性比率）は全て減となっている。

調査の信頼性と時間的推移

2010 年調査結果、2011 年調査結果をより大規模な基本調査である厚生労働省の「就労条件総合調査」（有給休暇取得日数）、「賃金構造基本統計調査」（勤続

表 2 2010 年調査結果と 2011 年調査結果の比較表

		有休消化 年平均 (女性, 日)	既婚率 (女性, %)	3 年後 離職率 (女性, %)	平均勤続年数 (年)			女性比率 (%)	女性 役職者数 (人)	役職者数 (人)	女性 役職者 比率(%)	女性登用度 (=女性役職者 比率/女性比率)
					全体	男性	女性					
2010年 調査結果 (2009 夏回答)	単純平均	11.17	34.7	15.13	15.94	17.14	12.76	23.6	103	1681	5.58	0.203*
	回答社数	218	162	166	312	252	251	283	254	249	247	232
2011年 調査結果 (2010 夏回答)	単純平均	11.24	36.6	13.94	15.81	16.92	12.77	22.1	91	1585	5.20	0.199
	回答社数	199	139	171	284	230	232	266	230	224	223	211
2010 年調査結果と 2011 年調査結果の差		0.07	1.8	-1.19	-0.13	-0.22	0.00	-1.5	-12	-96	-0.38	-0.004

* 2010 年調査に関しては女性登用率

年数)、「雇用動向調査」(離職率)と比較した。前者の母集団は大企業が対象であることから、後者の全国調査に比べて平均値が、勤続年数、有給休暇消化日数は長く、離職率は低いなどの傾向が見られる。このことから見ても整合的な結果であり、分析には信頼性があると考えられる。調査時点による変化(時間的推移)については、①本調査時期(アンケート時点)と全国調査の調査時期(暦年など)が一致しないこと、②さらに本調査では項目ごとに回答企業が2010年調査と2011年調査ではずれがあることから、明瞭な時間的推移関係(その指標値が最近増加してきているのか、減ってきているのか)を読み取ることはできなかった。

このような比較を踏まえて、9つの環境指標の相関も2010年調査と同様に推計を行った(表3 女性の就労環境の相関係数(2011年調査))。

前節で述べた2010年調査における指標の相関に関する4つの結果と概ね同様の結果が得られた。

すなわち再掲すると

- 男性の勤続年数と女性の勤続年数の間には正の相関が見られる。企業特性によって勤続年数が決定される要因が強い。
- 女性の勤続年数と女性の有給休暇消化日数(プラス)、女性の既婚率(プラス)、女性の3年後離職率(マイナス)には相関が見られる。
- 女性比率と女性の働く環境に関する変数(女性の有給休暇消化日数(マイナス)、女性の既婚率(マイナス)、女性の3年後離職率(プラス))は逆の相関を持つ。このことは女性比率の高い業種では相対的に女性が働くのが困難な特性があることを類推させる。
- これに対して女性の登用(i) 女性役職者比率(ii) 女性登用度(=女性役職者比率/女性比率)に

表3 女性の就労環境の相関係数(2011年調査)

相関係数		①平均勤続年数(女性)	②有給休暇消化日数(女性)	③既婚率(女性)	④3年後離職率(女性)	⑤平均勤続年数(全体)	⑥平均勤続年数(男性)	⑦女性比率	⑧女性役職者比率	⑨女性登用度
①平均勤続年数(女性)	Pearsonの相関係数 有意確率(両側) N	1 232								
②有給休暇消化日数(女性)	Pearsonの相関係数 有意確率(両側) N	0.234 0.002 170	1 199							
③既婚率(女性)	Pearsonの相関係数 有意確率(両側) N	1 0 131	0.412 0 107	1 140						
④3年後離職率(女性)	Pearsonの相関係数 有意確率(両側) N	-0.306 0 155	-0.309 0 144	-0.335 0.001 100	1 171					
⑤平均勤続年数(全体)	Pearsonの相関係数 有意確率(両側) N	0.802 0 232	0.233 0.001 197	0.353 0 140	-0.327 0 171	1 284				
⑥平均勤続年数(男性)	Pearsonの相関係数 有意確率(両側) N	0.628 0 230	.191* 0.013 168	0.245 0.005 131	-0.195 0.016 154	.936** 0 230	1 230			
⑦女性比率	Pearsonの相関係数 有意確率(両側) N	-0.242 0 230	-0.141 0.058 181	-0.207 0.014 140	0.178 0.024 161	-.326** 0 251	-0.086 0.192 229	1 261		
⑧女性役職者比率	Pearsonの相関係数 有意確率(両側) N	-0.136 0.058 194	-0.032 0.684 168	-0.083 0.333 137	0.186 0.023 149	-.135* 0.044 222	0.043 0.557 193	.674** 0 208	1 223	
⑨女性登用度	Pearsonの相関係数 有意確率(両側) N	-0.132 0.062 201	-0.112 0.158 161	-0.028 0.747 135	.203* 0.014 145	-0.067 0.326 217	-0.015 0.834 201	.167* 0.014 217	.783** 0 202	1 217

関しては女性の働く環境に関する変数との明確な相関はなかった。

女性登用率と女性登用度の違い

2010 年調査では女性登用率（＝女性役職者数／女性従業員数）を用いているのに対し、2011 年調査においては女性登用度（＝女性役職者比率／女性比率）と定義が少し異なる指標を用いて比較していることに留意されたい。この変更は女性の登用に関しては個々の企業の役職者比率水準には影響されずに、男性との相対的な登用率＝登用度、を考慮したほうが望ましいとの観点から修正したものである。従って女性の登用率と登用度に関しては 2010 年調査と 2011 年調査の相関度は厳密な比較ができない（にもかかわらず、相関結果を見れば、上述のように女性登用率と女性登用度とでは大きな差は見られなかったことを付記する）。

『就職四季報（女子版）』データの有用性

なお、『就職四季報（女子版）』から大企業 300 社程度を抽出した本調査に対しては、より企業数の多い大規模調査である上記の基本調査の個票を利用した信頼度の高い推計分析を行うことが望ましいとの指摘もあろうが、

- 例えば「賃金構造基本統計調査」（勤続年数）と「雇用動向調査」（離職率）という異なった複数の大規模調査の個票について企業名を付き合わせることは非常に困難であり、公表されている『就職四季報（女子版）』の大企業 300 社程度のデータであればそれが容易であること、
 - 『就職四季報（女子版）』で扱われる企業集合は、国民への認知度や代表性が高いものであり、そこから得られた相関、推計結果は幅広い企業に対して、類推、適用可能であること、
- を考慮すれば、『就職四季報（女子版）』のデータを利用した推計は極めて、効果的かつ現実的な手段ではないだろうか。

4. 「女性にとって良い企業」を示す客観的な指標は何か

2010 年調査結果および 2011 年調査結果の分析を通じ、企業においては①女性の働きやすさに関する変数（勤続年数、有給休暇消化日数、既婚率、3 年後離職率（マイナス））には一定の傾向（正の相関）があり、それは②（女性の登用度を示す指標である）女性登用度とはわずかに負の相関の関係にあることが示された。

女性の勤続年数も女性登用度ともに高い企業が「良い」企業である

このことは、長く勤めることができる企業は、すぐに離職することもなく、結婚しても働き続けやすく、有給休暇も取りやすい環境にある企業であるというように、良い就労環境を持った企業は、他の就労環境もおおむね良好であるという傾向があることになる。このような就労環境要因に限定して考えれば、「良い企業」と「悪い企業」に序列できることになる。

それでは上で示したような「働きやすい企業」において、女性の登用は進められているだろうか。分析結果から判断すると、両者の関係はほとんどない（独立）か弱いトレードオフの関係にある。「働きやすさ」および「登用度」の代表的指標として、それぞれ「女性の勤続年数」、「女性登用度」を取り上げた。

その理由として、有給休暇消化日数、既婚率、3 年後離職率は、「働きやすさ」と関係があることは確かだが、それ以外の社会的要因も入っているので、勤続年数が就労環境の中心変数であると考えた。また「登用度」に関しては、男性の登用との相対的な比率である女性登用度（＝女性役職者比率／女性比率）を用いた。

このような考え方を基にすれば、女性の勤続年数も女性登用度ともに高い値を示す企業が、女性にとって働きやすい「良い」企業であると言える。この考え方を定量的に図示するために、調査対象 211 社（女性の勤続年数および女性登用度がともに回答結果

から計算できる企業)について、二次元上にプロットしたものが図1(女性勤続年数と女性登用度の相関)である。

どのような企業が「良い」企業か

表4は「女性勤続年数が10年以上でかつ女性登用度が0.5以上の企業」12社を抽出したものである。女性勤続年数、女性登用度に加えて女性の役職者数も表示したがその数字が会社によって大きく異

なことが判る。「役職者」の範囲が会社によって異なることが推測される。12社のうち金融業が7社と過半数を占める。金融業49社の平均値を計算してみると、女性登用度は全体の0.199に比べて0.283と高いが、女性勤続年数が全体の12.8年に比べ11.8年と低い。このことだけから金融業全体が「良い企業」であるとは言い切れないであろう。

表5は厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」(付表データ)より産業別に男女別(年齢別)の勤続年

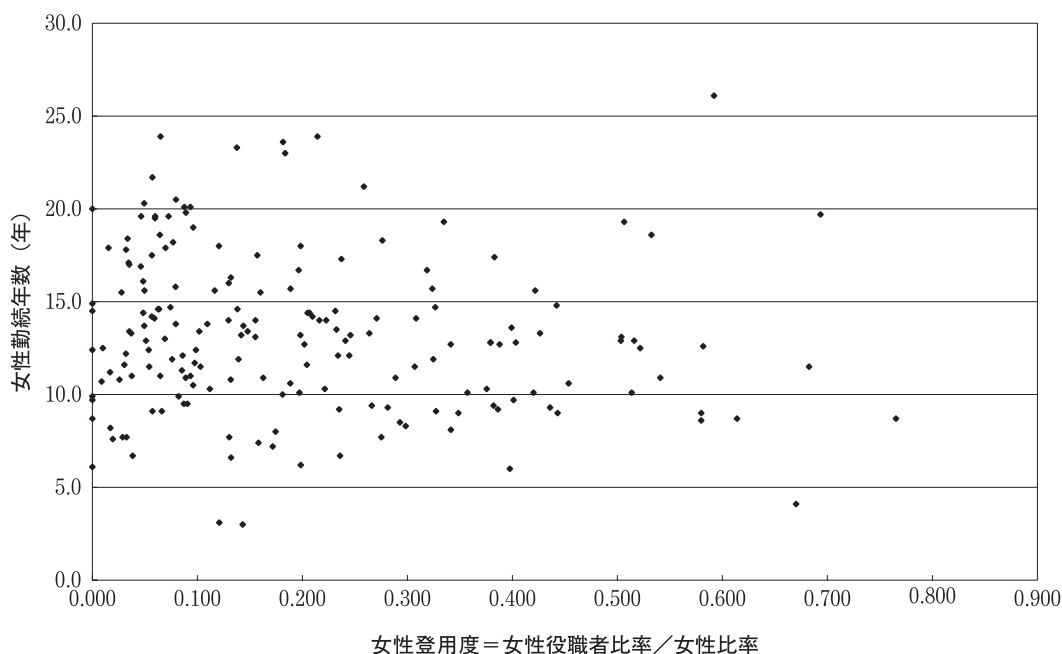


図1 女性勤続年数と女性登用度の相関

表4 女性勤続年数が10年以上でかつ女性登用度が0.5以上の企業

	平均勤続年数(年)	女性役職者数(人)	女性登用度
日本ハム(株)	12.5	124	0.522
シャープ(株)	18.6	572	0.532
(株)高島屋	19.7	1342	0.693
小田急電鉄(株)	10.9	10	0.541
日本郵船(株)	19.3	21	0.506
日本生命保険	13.1	1811	0.504
(株)みちのく銀行	12.9	125	0.516
(株)仙台銀行	12.9	75	0.503
(株)荘内銀行	11.5	139	0.683
(株)千葉興業銀行	10.1	116	0.514
(株)高知銀行	26.1	111	0.592
中央労働金庫	12.6	253	0.582

表5 賃金構造基本統計調査 性、年齢階級、産業別勤続年数

(単位: 年)

性、 年齢階級		産業計	鉱業	建設業	製造業	電気・ ガス・ 熱供給・ 水道業	情報 通信業	運輸業	卸売・ 小売業	金融・ 保険業	不動産業	飲食店、 宿泊業	医療、 福祉	教育、 学習 支援業	複合サー ビス事業	サービス業 (他に分類 されない もの)
男	年齢計	13.1	14.1	13.7	14.8	18.9	12.3	12.5	13.2	15.4	9.1	8.7	8.3	13.9	17.6	10.0
	20～24歳	2.2	3.1	2.4	2.6	2.8	1.5	2.4	1.9	1.3	1.3	2.2	1.7	1.5	2.1	2.0
	25～29	4.3	4.9	5.0	4.9	7.0	4.0	4.2	4.3	4.1	3.3	3.9	3.5	3.3	4.6	3.6
	30～34	7.6	7.6	9.0	8.5	12.6	7.3	6.7	7.7	8.3	5.9	6.4	5.9	5.4	9.2	6.3
	35～39	11.2	10.2	11.5	12.5	16.8	11.7	9.4	11.6	13.0	8.6	9.0	7.7	8.6	13.9	9.4
	40～44	14.9	12.4	13.4	16.4	21.9	16.5	12.3	15.5	17.0	11.3	11.5	10.0	12.7	19.5	12.6
	45～49	18.4	15.5	16.4	20.1	26.9	20.7	15.7	19.7	21.6	13.8	13.4	13.6	16.6	23.4	15.4
	50～54	21.4	17.1	19.5	24.0	31.3	25.3	17.6	22.4	26.0	15.9	14.9	16.2	20.5	27.3	16.8
	55～59	22.9	18.7	21.5	27.0	30.3	28.0	18.8	25.1	25.6	13.4	13.6	16.4	24.2	28.8	16.3
	60～64	16.3	18.0	17.7	20.7	14.2	19.6	14.5	19.3	12.9	8.0	11.0	10.7	21.0	15.6	9.8
65～69	14.2	18.9	16.2	18.5	9.2	12.0	14.5	17.8	10.5	8.0	13.5	11.5	14.8	11.5	8.6	
女	年齢計	8.6	12.0	10.0	10.9	14.3	7.7	8.9	8.4	10.4	6.9	6.4	7.6	9.4	11.6	6.3
	20～24歳	2.0	2.2	2.1	2.4	2.3	1.5	2.0	2.1	1.6	1.6	2.1	1.9	1.8	2.5	1.8
	25～29	4.1	4.7	4.3	5.0	5.9	3.6	4.0	4.3	4.6	3.2	3.9	4.1	4.0	4.8	3.1
	30～34	6.7	8.0	7.7	7.9	11.3	6.7	6.4	7.3	7.7	5.7	5.9	6.2	6.9	9.6	5.0
	35～39	9.1	8.7	10.2	11.0	15.7	10.4	9.8	9.4	11.0	8.0	7.4	8.0	9.4	12.4	6.4
	40～44	10.4	11.1	9.8	11.8	19.3	12.8	9.5	11.4	12.5	10.1	7.2	8.9	12.3	12.9	7.8
	45～49	11.4	12.7	12.0	12.6	21.2	13.9	11.2	12.0	15.0	9.9	7.9	10.0	14.6	16.1	9.0
	50～54	13.4	11.9	16.2	14.6	28.1	20.5	14.4	13.0	18.6	11.4	8.5	12.0	18.7	19.1	9.8
	55～59	15.3	19.8	17.5	17.2	26.1	24.2	16.1	14.3	18.7	12.4	9.9	13.3	22.6	21.8	12.2
	60～64	14.2	21.1	19.5	16.4	5.9	23.7	13.9	15.2	19.8	10.0	10.7	11.3	21.5	12.7	10.5
65～69	16.1	21.6	21.0	18.3	5.5	13.4	17.9	20.3	22.9	11.8	14.3	13.7	17.4	8.8	11.4	

数を表したものである。この表から判ることは、情報通信業、卸売・小売業といった勤続年数の短い(相対的に労働環境の厳しい)産業では男女差が小さく、製造業、金融・保険業といった勤続年数の長い(相対的に長期雇用の)産業では男女差が大きいことである。この統計結果からも、男女差(処遇)と働きやすさ(勤続年数)の間にはトレードオフの関係が存在するように思われる。

参考文献

坂東眞理子・飛田史和・渡邊祐子(2010) 女性の就労環境と登用状況に関する研究 昭和女子大学女性文化研究所 <http://content.swu.ac.jp/jyobunken-blog/2010/06/23/>
 就職四季報 女子版 2012 年版および 2011 年版 東洋経済新報社
 賃金構造基本統計調査(2010) 厚生労働省

謝辞 2010 年 12 月に開催された昭和女子大学人間社会学部研究会において、森ます美昭和女子大学人間社会学部福祉社会学科教授、矢野真和昭和女子大学人間社会学部現代教養学科教授(当時)、高橋秀司昭和女子大学人間社会学部現代教養学科専任講師(当時)ほかの皆様より貴重なコメントをいただいた。本稿の分析視点の多くは、これらのコメントに触発されたものである。記して深く謝したい。

(ばんどう まりこ 生活機構研究科)
 (ひだ ふみかず 現代教養学科)
 (わたなべ ゆうこ 福祉社会学科)